PROJETO DE LEI nº ____/2017

Estabelece a Revisão do Plano de Carreira dos Servidores Públicos Efetivos da Câmara Municipal, alterando a redação dos artigos 8º a 20; 22 a 26; 28 a 30 e acrescenta os artigos 18-A e 27-A a Lei nº 2.867, de 1º de abril de 2012

Art. 1º Fica alterado o art. 8º da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

> **"Art. 8º** Para promoção de classe, o membro do funcionalismo efetivo da Câmara Municipal deve atingir no mínimo 500 (quinhentos pontos) no prazo de 05 (cinco) anos, com registro anual dos pontos obtidos".
>
> **(N.R.)**

Art. 2º Fica alterado o art. 9º da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

> **"Art. 9º** A promoção obedecerá aos critérios de merecimento, desempenho, conhecimento e experiência, na proporção definida nos artigos 10, 11, 12 e 13 desta Lei".
>
> **(N.R.)**

Art. 3º Fica alterado o art. 10 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

> **"Art. 10** Para fins de promoção quanto ao merecimento a soma máxima possível é de 250 (duzentos e cinquenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser observados os seguintes critérios e conceitos:
>
> I. Qualidade do Trabalho Desempenhado: é a capacidade demonstrada pelo servidor para desempenhar as funções a ele designadas com grau de exatidão, precisão e apresentação do trabalho executado – 10 pontos anuais;
>
> II. Iniciativa: capacidade de pensar e agir de forma proativa, buscando soluções e apresentando sugestões ou ideias visando o aperfeiçoamento do serviço – 10 pontos anuais;
>
> III. Colaboração: é a qualidade demonstrada pelo servidor de cooperar com a chefia e com os colegas – 10 pontos anuais;
>
> IV. Responsabilidade: grau de comprometimento e seriedade com que o servidor desempenha suas funções e atribuições – 10 pontos anuais;

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

V. Participação em comissões, conselhos, grupos de trabalho, apresentação e implementação de projetos de melhoria, sem remuneração – 10 pontos anuais;

§ 1º Para análise da pontuação descrita nos incisos I, II, III e IV, será formalizado procedimento de avaliação pluralizada, efetuado pelo Diretor ou pela chefia imediata e pelo próprio servidor, sendo a pontuação obtida pela média, conforme tabela constante no Anexo I da presente Lei.

§ 2º A pontuação pela participação do servidor nas diversas atividades descritas no inciso V, será de 10 (dez) pontos anuais, sendo que a comprovação se dará por intermédio da Portaria de Nomeação, das Atas de Comparecimento e dos Projetos apresentados.

(N.R.)

Art. 4º Fica alterado o art. 11 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

"Art. 11 Para fins de promoção quanto ao desempenho, será o servidor avaliado quanto ao desempenho administrativo e o operacional, observando-se a natureza e a complexidade de cada carreira.

§ 1º Para verificação do desempenho administrativo, a soma máxima possível é de 250 (duzentos e cinquenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser considerado:

I – O comportamento – 10 pontos anuais;
II – A postura profissional – 10 pontos anuais;
III – A atuação em equipe – 10 pontos anuais;
IV – O relacionamento interpessoal – 10 pontos anuais;
V – A eficiência com que desenvolve suas atividades – 10 pontos anuais;

§ 2º Para análise da pontuação descrita no § 1º será formalizado procedimento de avaliação pluralizada, efetuado pelo Diretor ou pela chefia imediata e pelo próprio servidor, sendo a pontuação obtida pela média, conforme tabela constante no Anexo I da presente Lei.

§ 3º Para a análise do desempenho operacional, a soma máxima possível é de 100 (cem) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser pontuado conforme as (in)ocorrências no exercício da função quanto:

I- À manutenção de equipamentos e responsabilização pelos materiais do setor;
II – À falta de medidas de proteção contra acidente de trabalho;
III – Ao descumprimento dos prazos das solicitações e atividades de sua responsabilidade; e

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

IV- Às reclamações formalizadas e confirmadas administrativamente.

§ 4º A pontuação do desempenho operacional deverá ser formalizada da seguinte forma:

I – 20 Pontos anuais, para a ausência de ocorrências;
II – 10 Pontos anuais, para até 3 (três) ocorrências; e
III – 0 (zero) pontos anuais, para mais de 3 (três) ocorrências.

(N.R.)

Art. 5º Fica alterado o art. 12 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

"Art. 12 Para fins de promoção quanto ao conhecimento, será considerada a pontuação máxima de 180 (cento e oitenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser observados os seguintes critérios:

I - Participação em cursos, seminários, encontros técnicos, congressos, palestras e atividades similares, na área de atuação de sua competência funcional, promovidos ou custeados pelo Município, mediante apresentação de certificados e/ou atestados, a carga horária, registro da frequência e a identificação do órgão expedidor.

II - Participação em cursos, seminários, encontros técnicos, congressos, palestras e atividades similares, sem ônus para a Administração Pública, na área de atuação de sua competência funcional, mediante apresentação de certificados e/ou Atestado, a carga horária, o registro da frequência e a identificação do órgão expedidor ou da instituição capacitadora, terá a pontuação contabilizada em dobro.

§1º Os pontos indicados neste artigo serão computados a cada período de 05 (cinco) anos, pela soma da carga horária, desde que haja frequência confirmada através de certificados e/ou atestados, atribuindo-se 1 (um) ponto para cada hora de curso.

§ 2º O servidor deverá providenciar fotocópia dos certificados e/ou atestados originais, autenticados no Departamento de Recursos Humanos, colocá-los em envelope contendo seu nome completo, número da matrícula e data em que foi admitido como servidor da Câmara Municipal e entregar no Departamento de Recursos Humanos, 30(trinta) dias antes do fechamento do seu interstício anual.

§ 3º Cada certificado só poderá ser apresentado uma vez em relação ao cargo, sendo que não haverá devolução da documentação apresentada.

(N.R.)

Art. 6º Fica alterado o art. 13 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

“Art. 13 Para fins de promoção quanto ao critério experiência, o servidor efetivo contará 20(vinte) pontos por ano de exercício na carreira, respeitadas as regras definidas nos artigos 17 e 18 desta Lei”.

(N.R.)

Art. 7º Fica alterado o art. 14 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“Art. 14 Caso o servidor público efetivo, no prazo mínimo de 5(cinco) anos não alcance a pontuação mínima exigida para a obtenção da promoção, seus pontos permanecerão validados até alcançar 500 (quinhentos) pontos, quando reiniciará novo período aquisitivo de promoção”.

(N.R.)

Art. 8º Fica alterado o art. 15 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“Art. 15 Para cada servidor público efetivo ativo, haverá uma planilha padronizada de avaliação, contendo os dados funcionais e a soma anual e discriminada dos pontos referentes à promoção por merecimento, desempenho, conhecimento e experiência, conforme anexo I da presente Lei.

§ 1º Cabe ao Departamento de Recursos Humanos encaminhar a planilha constante no Anexo I ao Diretor ou a chefia imediata a que o servidor estiver vinculado, no mês em que o mesmo completar seu interstício anual.

§ 2º Cabe ao Diretor ou a chefia imediata a que o servidor estiver vinculado, o preenchimento da planilha citada no *caput* e a devolução da mesma ao Departamento de Recursos Humanos, 30 (trinta) dias após o recebimento.

§ 3º A planilha ficará disponível no Departamento de Recursos Humanos para consulta do servidor, a qualquer tempo”.

(N.R.)

Art. 9º Fica alterado o art. 16 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

“Art. 16 Quando o servidor público completar o tempo hábil e os pontos necessários à mudança de classe, o mesmo solicitará, mediante protocolo, a promoção para a letra correspondente na carreira”.

Parágrafo único. A mudança de classe se dará a partir da aquisição do direito.

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

(N.R.)

Art. 10 Fica alterado o art. 17 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

> **"Art. 17** Fica prejudicada a promoção, quando o servidor público:
>
> I - Sofrer pena de suspensão disciplinar, com trânsito em julgado na esfera administrativa;
> II - Completar dez faltas não justificadas ao serviço;
> III - Não tiver sido aprovado no estágio probatório.
>
> Parágrafo único. Ocorrendo uma das hipóteses previstas nos incisos deste artigo, será iniciada nova contagem, para fins de implementação do tempo exigido para promoção".
>
> **(N.R.)**

Art. 11 Fica alterado o art. 18 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

> **"Art. 18** A contagem de tempo para fins de promoção é suspensa nas seguintes situações:
>
> I - Licença e afastamento, sem direito à remuneração;
> II - Licença para tratamento de saúde no que exceder 180 (cento e oitenta) dias, mesmo que em prorrogação.
>
> Parágrafo único. Ocorrendo uma das hipóteses previstas nos incisos deste artigo, deverá o servidor cumprir o tempo excedente aos 180 dias de licença de saúde ou o tempo que esteve afastado".
>
> **(N.R.)**

Art. 12 Fica criado o art. 18-A na Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012, e passa a ter a seguinte redação:

> **"Art. 18-A**. A contagem de tempo para fins de promoção será computada ao servidor que estiver afastado, nas seguintes situações:
>
> I. Acidente de trabalho ou em *in itinere*;
> II. Licença maternidade;
> III. Licença para tratamento de saúde até 180 dias;
> IV. Afastamento com direito a remuneração.
>
> Parágrafo único. A pontuação nos casos dos incisos I a IV do artigo 18-A se dará pela média dos pontos do servidor no período que o mesmo tiver desempenhado sua função e sido avaliado dentro do período aquisitivo".
>
> **(N.R.)**

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

Art. 13 Fica alterado o art. 19 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

> **"Art. 19** Os níveis constituem a linha de habilitação do servidor efetivo, com base na escolaridade de ingresso e sua evolução, como segue:
>
> I - Progressão de escolaridade para nível fundamental
> II - Progressão de escolaridade para nível médio;
> III - Progressão de escolaridade para nível técnico;
> IV - Progressão de escolaridade para nível de graduação/superior;
> V - Progressão para nível de pós-graduação, grau de especialização;
> VI - Progressão para nível de pós-graduação, grau de mestrado;
> VII - Progressão para nível de pós-graduação, grau de doutorado;
>
> § 1º Para a progressão para os níveis de pós-graduação, grau de especialização, grau de mestrado e grau de doutorado deverá ser considerada a aderência à competência funcional de origem, ou ainda às atividades exercidas pelo servidor em decorrência das atribuições de seu cargo.
>
> §2º Para fins deste artigo, as funções gratificadas e encargos não são considerados atividades exercidas pelo servidor em decorrência de seu cargo".
>
> **(N.R.)**

Art. 14 Fica alterado o art. 20 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

> **"Art. 20** A mudança de nível deverá ser precedida de requerimento, e passa a vigorar no mês seguinte àquele em que o interessado o requerer.
>
> § 1º O requerimento para mudança de nível deverá ser instruído com certificado/diploma de conclusão de curso ou com atestado/declaração de conclusão de curso ou com o histórico escolar emitido por entidade de ensino devidamente reconhecido por Órgão Federal competente, que comprove a nova habilitação.
>
> § 2º No caso de o requerimento não ser instruído com o respectivo certificado/diploma, o servidor público deverá trazê-lo no prazo máximo de 3 (três) meses após a concessão da mudança de nível, prorrogáveis mediante justificativa aceita pela administração, sob pena de ser a mesma suspensa imediatamente e de ser promovida ação administrativa e ou judicial para ressarcimento dos cofres públicos.
>
> § 3º A Avaliação dos protocolos para mudança de nível será efetuada pelo Departamento de Recursos Humanos.
>
> § 4º Ao requerer a mudança de nível, tendo o servidor adquirido o direito de mudança do grau de escolaridade durante afastamento por benefício

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

de auxílio doença, o mesmo será concedido após o retorno do servidor às suas atividades regulares e após ter cumprido o mesmo prazo em que esteve afastado de suas atividades a fim de que seja avaliado, com exceção dos casos de afastamento decorrente de acidente de trabalho.

§ 5º Os casos controversos, que por sua complexidade necessitem de avaliação no que pertine aderência à competência funcional de origem, ou ainda às atribuições exercidas pelo servidor, serão encaminhados pelo Departamento de Recursos Humanos para que sejam avaliados pela Procuradoria da Câmara Municipal.

§ 6º A Procuradoria Jurídica poderá solicitar o auxílio de outros servidores, dependendo da área de conhecimento necessária para a verificação dos requisitos de que trata o § 3º deste artigo.

§ 7º A Procuradoria Jurídica terá amplos poderes para deliberar sobre casos complexos, devidamente justificado analiticamente, destacando as premissas do art. 2º e incisos da presente lei.

§ 8º O ingresso em um nível superior faz cessar o anterior recebido, não sendo cumulativo.

Art. 15 Passa a ser acrescido ao art. 22 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012, a alínea "f" e passa a ter a seguinte redação:

"Art. 22 Os quadros remuneratórios da carreira do servidor efetivo são definidos conforme o que segue:

"II – Quadro de Níveis:

[...]

f) ingresso com ensino no nível pós-graduação:
I. 1,0 -Curso nível pós-graduação (especialização)
II. 1,1 -Curso nível pós-graduação (mestrado)
III. 1,3 - Curso pós-graduação (doutorado) ".

(N.R.)

Art. 16 Fica alterado o art. 23 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

"Art. 23 Aperfeiçoamento é o conjunto de procedimentos que visam proporcionar ao servidor a atualização e a valorização pessoal e profissional para a melhoria da qualidade de serviço público e de sua competência funcional.

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

§ 1º O aperfeiçoamento de que trata este artigo é desenvolvido pela participação em cursos, congressos, seminários, encontros, simpósios, palestras, semanas de estudos e outras atividades similares.

§ 2º O afastamento do servidor para aperfeiçoamento depende de autorização, conforme as normas previstas na Lei nº 2586/2010 (Estatuto dos Servidores Públicos de Guaíba)

§ 3º Cabe ao Departamento de Recursos Humanos em conjunto com a chefia imediata, realizar diagnóstico de capacitação, visando aperfeiçoar o servidor.

§ 4º O servidor público efetivo ativo tem o direito de requerer autorização para participação em cursos que contribuam para seu aperfeiçoamento, considerando a competência funcional de seu cargo ou os encargos a ele atribuídos".

(N.R.)

Art. 17 Fica alterado o art. 24 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

"Art. 24 Para qualificação profissional e desde que demonstrado o interesse da Administração Pública, o servidor efetivo poderá fazer jus a uma bolsa de estudos de até 100% dos seguintes cursos:

I – Graduação;
II – Pós-graduação – especialização;
III – Pós-graduação – mestrado;
IV – Pós-graduação – doutorado.

§ 1º Cabe ao Departamento de Recursos Humanos em conjunto com a Diretoria e a chefia imediata, detectar e divulgar as necessidades de capacitação, justificar por área a formação e a respectiva prioridade objeto de bolsa de estudo, podendo, ainda, esta necessidade ser demonstrada pelo servidor ao Diretor ou à chefia imediata a que estiver vinculado.

§ 2º Após constatada a necessidade, a Presidência deverá anualmente estabelecer o número de bolsas de estudo disponíveis para o ano seguinte, devendo a divulgação ser feita através de edital público e afixada no átrio, dando publicidade a quais cursos estarão sujeitos a bolsas de estudos, observadas as seguintes condições:

I – Número de bolsas e cursos discriminados em graduação e pós-graduação especialização, mestrado ou doutorado, bem como a área de atuação e habilitação;
II – Em não havendo número de candidatos às bolsas oferecidas através do edital, as bolsas poderão ser novamente ofertadas no ano seguinte;

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

III – O edital de divulgação sobre os cursos que serão ofertados e contemplados com bolsa de estudos, deverão ter sua publicação até 15 de dezembro de cada ano;
IV – Os candidatos à bolsa de estudo deverão fazer suas inscrições até 28 de fevereiro do ano seguinte ao da publicação do edital;
V – A classificação dos servidores públicos efetivos selecionados, com base nos critérios da presente lei, deverá ter sua publicação até 30 de março;
VI – O bolsista deverá frequentar o curso preferencialmente em horário diverso do seu trabalho;
VII – O bolsista deverá concluir seu curso no tempo mínimo previsto pela Instituição de Ensino.

§ 3º Para se candidatar à bolsa de estudos, o servidor deve preencher os seguintes requisitos:

I – Ter sido aprovado em estágio probatório;
II – Estar qualificado para cursar o nível a que se propõe;
III – Ter correlação com as atividades de seu cargo, considerando a competência funcional de seu cargo e as atribuições que exerce por expressa determinação da Administração.

§ 4º Em caso de empate entre candidatos, será critério para desempate:

I – Não ter sido contemplado com bolsa de estudo, oferecida de acordo com a presente lei;
II – A pontuação obtida na avaliação do item desempenho, referente ao ano anterior do requerimento;
III – Persistindo o empate, a bolsa será concedida ao servidor através de sorteio público, na presença dos inscritos.

§ 5º Caberá ao servidor público beneficiado com a bolsa de estudos comprovar semestralmente, por meio de documentação fornecida pela Instituição de Ensino, a matrícula no respectivo curso ofertado com a bolsa, sua efetividade e seu aproveitamento.

(N.R.)

Art. 18 Fica alterado o art. 25 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

"Art. 25 O servidor público efetivo que usufruir da bolsa de estudos ressarcirá o Municípioatravés de desconto em folha de pagamento, após a mudança de nível, em 50% (cinquenta por cento) do valor total utilizado, corrigido monetariamente e na mesma forma em que são corrigidos os tributos municipais.

Parágrafo único. O desconto mensal do valor a ser ressarcido pelo servidor não poderá ultrapassar 10% (dez por cento) de sua remuneração líquida.

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

(N.R.)

Art. 19 Fica alterado o art. 26 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

> **"Art. 26** Ao ser beneficiado com a bolsa de estudos, o servidor público efetivo ativo se compromete a manter sua atividade no Município por no mínimo 03 (três) anos depois de graduado.
>
> § 1º Em caso de exoneração antes da implementação do tempo descrito no *caput* do artigo, o ressarcimento do valor devido será integral, ou seja, 100% do valor do curso.
>
> § 2º Em caso de desistência do curso, o ressarcimento do valor devido será equivalente ao benefício recebido, corrigido monetariamente.
>
> § 3º A bolsa de estudos contemplará apenas uma vez cada disciplina do curso que o bolsista estiver cursando.
>
> § 4º As demais diretrizes para concessão de bolsa de estudo universitária de graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado serão regulamentadas por Resolução".
>
> **(N.R.)**

Art. 20 Fica criado o art. 27-A na Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

> **"Art. 27-A** Os servidores que na data da entrada em vigor da primeira Lei de Revisão Geral do Plano de Carreira estiverem com período de avaliação em curso e não tiverem sido avaliados ou foram avaliados de forma incorreta, terão que completar o período de cinco anos em curso para fins de promoção de classe, dispensada a avaliação.
>
> § 1º Após completo o período de que trata o *caput* do artigo, os servidores ficarão sujeitos às normas de promoção de classe na carreira, descritas na presente Lei".
>
> § 2º Para os servidores efetivos que na data da Lei nº 2.867/2012 não completaram o interstício de 05(cinco) anos na letra "E", ao completar este período, terão que apresentar 100 (cem) horas de curso de atualização para obter a progressão para a letra "F".
>
> § 3º No caso de o servidor progredir para a letra "F" com base no disposto no §2º, o próximo período aquisitivo deverá ser computado conforme § 1º deste Artigo.
>
> § 4º Os servidores efetivos que completaram período aquisitivo de 05 anos no período entre abril de 2017 e a data da publicação da presente Lei,

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

progredirão conforme os artigos 224 a 230 da lei Municipal nº. 2.586/2010, sem prejuízo do disposto no §2º deste artigo.

§ 5º Os servidores efetivos que iniciarem o novo período aquisitivo para o interstício de cinco anos a partir de 01/04/2017 serão considerados avaliados, com pontuação máxima proporcional ao período, até 31/12/2017.

(N.R.)

Art. 21 Fica alterado o art. 28 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

"Art. 28 Os servidores efetivos que ocupam Funções Gratificadas, Cargos Comissionados, Mandatos Classistas e Eletivos não terão prejuízo na promoção de classe.

Parágrafo único. As avaliações deverão seguir as regras do órgão onde o servidor estiver lotado".

(N.R.)

Art. 22 Fica alterado o art. 29 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

"Art. 29 Os servidores efetivos cedidos para órgãos da Administração Direta e Indireta do Executivo não terão prejuízo na promoção de classe.

§ 1º As avaliações deverão seguir as regras do órgão onde o servidor estiver lotado.

§ 2º A cedência de servidor é considerada de efetivo exercício não gerando prejuízo quanto às vantagens e adicionais decorrentes do tempo de serviço.

(N.R.)

Art. 23 Fica alterado o art. 30 da Lei Municipal nº 2.867, de 1º de abril de 2012 e passa a ter a seguinte redação:

"Art. 30A cada período de 02 (dois) anos da entrada em vigor desta Lei, este Plano de Carreira será revisado.

§ 1º - O Plano de Carreira será analisado por uma Comissão formada pela Câmara Municipal, para analisar o andamento do Plano e possíveis inconsistências da aplicabilidade da lei.

§ 2º - A qualquer momento e em caso de necessidade, o Poder Legislativo poderá antecipar a revisão do Plano de Carreira de que trata o art. 30, podendo dispensar por motivo justificado, a formação da Comissão ".

(N.R.)

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

Art. 24 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal, em

PREFEITO MUNICIPAL

Registre-se e Publique-se:

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

ANEXO I

PLANILHA ANUAL DE CONTROLE DE PONTOS PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL

NOME DO SERVIDOR:_____ **PERÍODO:** _____

CARGO:_____ **FALTAS:**_____

MATRÍCULA: _____ **LOTAÇÃO:**_____

MERECIMENTO (Art. 10)			
	Auto Avaliação (01 a 10 pontos)	**Diretor/Chefia (01 a 10 pontos)**	**Média dos Pontos**
I. Qualidade do Trabalho			
II. Iniciativa			
III. Colaboração			
IV. Responsabilidade			
V. Participação em comissões, conselhos, etc. (10 pontos)		Sim ( ) Não ( )	
TOTAL:			

DESEMPENHO ADMINISTRATIVO (Art. 11, § 1º)			
	Auto Avaliação (01 a 10 pontos)	**Diretor/Chefia (01 a 10 pontos)**	**Média dos Pontos**
I. Comportamento			
II. Postura Profissional			
III. Atuação em Equipe			
IV. Rel. Interpessoal			
V. Eficiência			
TOTAL:			

DESEMPENHO OPERACIONAL (Art. 11, § 3º)
I. Sem ocorrências ( ) 20 pontos
II. Até 03 ocorrências: ( ) 10 pontos
III. Acima de 03 ocorrências: ( ) 0 pontos

CONHECIMENTO (Art. 12) Certificados ou Atestados – Máx. 180 pontos durante o interstício de 05 anos	
I. Participação em cursos com ônus para a Administração:	_____ horas.
II. Participação em cursos sem ônus para a Administração (pontos em dobro):	_____ horas.
TOTAL:	

EXPERIÊNCIA (Art. 13) – Ano de exercício na carreira	
I. 20 Pontos anuais por exercício na carreira.	**TOTAL:**

TOTAL DE PONTOS NO ANO:	
DATA DA AVALIAÇÃO:	

PLL 035/2017 AUTORIA: Me Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidade.pdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

Diretor/Chefia	Servidor	Recursos Humanos

Instruções para o preenchimento da Tabela de Avaliação (Anexo I)

1) Nos itens Merecimento e Desempenho Administrativo, deverão ser consideradas os seguintes parâmetros:

INSUFICIENTE	SUFICIENTE	MUITO BOM	ÓTIMO
01 a 04 pontos	05 a 06 pontos	07 a 08 pontos	09 a 10 pontos

2) A Planilha deverá ser preenchida em consonância com as disposições da Lei nº 2.867/2012

DA PROMOÇÃO QUANTO AO MERECIMENTO

Art. 10 Para fins de promoção quanto ao merecimento a soma máxima possível é de 250 (duzentos e cinquenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser observados os seguintes critérios e conceitos:

I. Qualidade do Trabalho Desempenhado: é a capacidade demonstrada pelo servidor para desempenhar as funções a ele designadas com grau de exatidão, precisão e apresentação do trabalho executado – 10 pontos anuais;

II. Iniciativa: capacidade de pensar e agir de forma proativa, buscando soluções e apresentando sugestões ou ideias visando o aperfeiçoamento do serviço – 10 pontos anuais;

III. Colaboração: é a qualidade demonstrada pelo servidor de cooperar com a chefia e com os colegas – 10 pontos anuais;

IV. Responsabilidade: grau de comprometimento e seriedade com que o servidor desempenha suas funções e atribuições – 10 pontos anuais;

V. Participação em comissões, conselhos, grupos de trabalho, apresentação e implementação de projetos de melhoria, sem remuneração – 10 pontos anuais;

§ 1º Para análise da pontuação descrita nos incisos I, II, III e IV, será formalizado procedimento de avaliação pluralizada, efetuado pelo Diretor ou pela chefia imediata e pelo próprio servidor, sendo a pontuação obtida pela média, conforme tabela constante no Anexo I da presente Lei.

§ 2º A pontuação pela participação do servidor nas diversas atividades descritas no inciso V, será de 10 (dez) pontos anuais, sendo que comprovação se dará por intermédio da Portaria de Nomeação, das Atas de Comparecimento e dos Projetos apresentados.

DA PROMOÇÃO QUANTO AO DESEMPENHO

Art. 11 Para fins de promoção quanto ao desempenho, será o servidor avaliado quanto ao desempenho administrativo e o operacional, observando-se a natureza e a complexidade de cada carreira.

§ 1º Para verificação do desempenho administrativo, a soma máxima possível é de 250 (duzentos e cinquenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser considerado:

I – O comportamento – 10 pontos anuais;

II – A postura profissional – 10 pontos anuais;

III – A atuação em equipe – 10 pontos anuais;

IV – O relacionamento interpessoal – 10 pontos anuais;

V – A eficiência com que desenvolve suas atividades – 10 pontos anuais;

§ 2º Para análise da pontuação descrita no § 1º será formalizado procedimento de avaliação pluralizada, efetuado pelo Diretor ou pela chefia imediata e pelo próprio servidor, sendo a pontuação obtida pela média, conforme tabela constante no Anexo I da presente Lei.

§ 3º Para a análise do desempenho operacional, a soma máxima possível é de 100 (cem) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser pontuado conforme as (in)ocorrências no exercício da função quanto:

I- À manutenção de equipamentos e responsabilização pelos materiais do setor;

II – À falta de medidas de proteção contra acidente de trabalho;

III – Ao descumprimento dos prazos das solicitações e atividades de sua responsabilidade; e

IV- Às reclamações formalizadas e confirmadas administrativamente.

§ 4º A pontuação do desempenho operacional deverá ser formalizada da seguinte forma:

I – 20 Pontos anuais, para a ausência de ocorrências;

II – 10 Pontos anuais, para até 3 (três) ocorrências; e

III – 0 (zero) pontos anuais, para mais de 3 (três) ocorrências.

DA PROMOÇÃO QUANTO AO CONHECIMENTO

Art. 12 Para fins de promoção quanto ao conhecimento, será considerada a pontuação máxima de 180 (cento e oitenta) pontos no período aquisitivo do interstício mínimo de 05 (cinco) anos, devendo ser observados os seguintes critérios:

I - Participação em cursos, seminários, encontros técnicos, congressos, palestras e atividades similares, na área de atuação de sua competência funcional, promovidos ou custeados pelo Município, mediante apresentação de certificados e/ou atestados, a carga horária, registro da frequência e identificação do órgão expedidor.

II - Participação em cursos, seminários, encontros técnicos, congressos, palestras e atividades similares, sem ônus para a Administração Pública na área de atuação de sua competência funcional, mediante apresentação de certificados e/ou Atestado, a carga horária, o registro da frequência e identificação do órgão expedidor ou da instituição capacitadora, terá a pontuação contabilizada em dobro.

§1º Os pontos indicados neste artigo serão computados a cada período de 05 (cinco) anos, pela soma da carga horária, desde que haja frequência confirmada através de certificados e/ou atestados, atribuindo-se 1 (um) ponto para cada hora de curso.

PLL 005/2017 AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE: 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71

§ 2º O servidor deverá providenciar fotocópia dos certificados e/ou atestados originais, autenticados no Departamento de Recursos Humanos, colocá-los em envelope contendo seu nome completo, número da matrícula e data em que foi admitido como servidor da Câmara Municipal e entregar no Departamento de Recursos Humanos, 30 (trinta) dias antes do fechamento do seu interstício anual.
§ 3º Cada certificado só poderá ser apresentado uma vez em relação ao cargo, sendo que não haverá devolução da documentação apresentada.

DA PROMOÇÃO PELA EXPERIÊNCIA
Art. 13 Para fins de promoção quanto ao critério experiência, o servidor efetivo contará 20 (vinte) pontos por ano de exercício na carreira, respeitadas as regras definidas nos artigos 17 e 18 desta Lei.

PLL 035/2017 - AUTORIA: Mesa Diretora
VERIFIQUE A AUTENTICIDADE EM https://www.camaraguaiba.rs.gov.br/portal/autenticidadepdf
CODIGO DO DOCUMENTO: 006367 **CHAVE DE VERIFICACAO DE INTEGRIDADE:** 79A296787EB8061EFDCA026BC8067F71